



SAL & CALDEIRA
ADVOGADOS, LDA.

Newsletter

Conosco o seu projecto atinge os objectivos que você pretende.
We help take your project where you want it to go.

Agosto 2011 | N.º 44 | Mensal

Tiragem 500 exemplares | Distribuição Gratuita

Av. Julius Nyerere, nº 3412 - C.P. 2830 - Tel: + 258 21 24 14 00 - Fax: + 258 21 49 47 10 - Maputo
Email: admin@salcaldeira.com - www.salcaldeira.com

Áreas de Intervenção

✓ **Serviços Jurídico/Comerciais** ✓ **Contencioso** ✓ **Reforma Legal**

Índice

A protecção de Recursos Vegetais com potencial Medicinal em Moçambique – Dispositivos Internacionais III (conclusão)	2
Mecanismos Extrajudiciais de Resolução de Conflitos na Área do Comercial	3
Algumas das Implicações e Imposições Decorrentes do Trespasse do Estabelecimento Comercial	4
O Acordo Revogatório como Forma de Cessação do Contrato de Trabalho	5
Nova Legislação Publicada	6
Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços	6
Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2011 -(Outubro)	6

Nota do Editor

Caros Leitores:

Inserimos neste número o último duma série de artigos que vínhamos publicando sobre “A Protecção de Recursos Vegetais com Potencial Medicinal em Moçambique” elaborados pelo nosso colega Leonardo Nhavoto. Abordamos também a questão do “Acordo Revogatório como Forma de Cessação do

Contrato de Trabalho” e analisamos ainda as “Implicações e Imposições Decorrentes do Trespasse do Estabelecimento Comercial”. Poderá igualmente consultar o Calendário Fiscal e a Legislação em Foco.

Escreva-nos, enviando-nos as suas críticas e sugestões.

Ficha Técnica

Direcção:
Edição, Grafismo e Montagem:
Dispensa de Registo:
Colaboradores:

Jorge Soeiro
Sónia Sultuane
Nº 125/GABINFO-DE/2005
Ermelinda Manhiça, José Gama, Leonardo Nhavoto, Olga Pelembe, Raimundo Nefulane, Rute Nhatave, Xiluva da Costa.



WORLDSEVICESGROUP

As opiniões expressas pelos autores nos artigos aqui publicados, não veiculam necessariamente o posicionamento da Sal & Caldeira.

Proteja o ambiente: Por favor não imprima esta Newsletter se não for necessário



A Protecção de Recursos Vegetais com Potencial Medicinal em Moçambique - Dispositivos Internacionais III (Conclusão)



Leonardo Nhavoto
Jurista

Inhavoto@salcaldeira.com

de artigos.

A nível interno, a Constituição da República de Moçambique de 2004, no Capítulo V, relativo aos direitos e deveres económicos, sociais e culturais faz menção à protecção estatal aos direitos inerentes à propriedade intelectual nos termos do n.º2 do artigo 94, estatuinto: "O estado protege os direitos inerentes à propriedade intelectual, incluindo os direitos de autor, e promove a prática e a difusão de letras e das artes."

O nosso Código Civil no seu Título II, referente aos Direitos de Propriedade, faz menção aos Direitos da Propriedade Intelectual, estatuinto no seu artigo 1303 que estes devem ser regulamentados por legislação especial, sendo usado subsidiariamente as regras do Código Civil sempre que se harmonizarem com a natureza dos próprios direitos de propriedade intelectual e não contrariem o regime especial que os regulamenta.

No nosso ordenamento jurídico uma parte dos direitos de propriedade intelectual, a matéria dos direitos de propriedade industrial é regulada pelo Código da Propriedade Industrial (CPI), aprovado pelo Decreto n.º 4/2006 de 12 de Abril, que trata exclusivamente da matéria da propriedade industrial. No tocante aos restantes direitos de propriedade intelectual, mais precisamente, os direitos autorais é a Lei n.º 4/2001, de 27 de Fevereiro, que regula os direitos de autor e os outros direitos conexos.

A matéria que temos vindo a abordar nesta série de artigos, referente à protecção dos recursos genéticos em Moçambique, não está regulada no CPI, não somente pela sua novidade mas, sobretudo, pela complexidade com que é tratada por instrumentos jurídicos internacionais.

Na Lei do Ambiente (Lei n.º 20/97 de 1 de Outubro), no Capítulo reservado às medidas especiais de protecção do ambiente, encontramos a estatuição do artigo 12 que expressa a necessidade por parte do governo da tomada de medidas adequadas tendo em vista a protecção de exemplares botânicos que pelo seu potencial genético ou valor científico assim o exijam.

Em resposta à esta abertura, o Governo moçambicano tomou medidas para a criação e aprovação do Regulamento sobre o Acesso e Partilha de Benefícios provenientes de Recursos Genéticos e Conhecimento Tradicional Associado.

A criação deste Regulamento foi também, a continuação natural das directrizes adoptadas decorrentes da ratificação da Convenção das Nações Unidas sobre a Diversidade Biológica (daqui em diante "CBD"), convenção esta que foi ratificada através da Resolução n.º 2/94, de 24 de Agosto

Neste regulamento encontramos a indicação do Ministro de tutela para a Coordenação da Acção Ambiental (daqui em diante "MICOA"), como sendo a autoridade nacional em matéria de acesso e partilha de benefícios provenientes de recursos genéticos. O Ministro de tutela do MICOA na qualidade de autoridade nacional é também presidente do grupo interinstitucional de Gestão de Recursos Genéticos, que é composto por representantes dos seguintes Ministérios: Coordenação da Acção Ambiental, Ciência e Tecnologia, Agricultura, das Pescas, Saúde, Educação e Cultura, Turismo, Recursos Minerais e da Indústria e Comércio.

Encontramos neste regulamento a definição do seu objecto no n.º1 do artigo 2, onde se enuncia que o regulamento, vem estabelecer normas que visam reger o acesso e protecção de recursos genéticos, bem como a protecção do conhecimento tradicional associado aos mesmos.

Nas alíneas b) e c) do n.º2 do artigo 2 do mesmo regulamento,

O presente exercício de análise e valoração da situação moçambicana no tocante à protecção de recursos vegetais com valor medicinal permitiu-nos até este momento concluir que o Estado moçambicano está no bom caminho para alcançar uma situação jurídica estável no que toca à protecção de recursos vegetais com potencial medicinal. Sendo de assinalar nesse sentido os esforços realizados a nível internacional de modo a fazer parte das convenções e protocolos pertinentes, destacando-se neste sentido a ratificação da Convenção sobre a Diversidade Biológica que analisamos no último número desta série

enuncia-se ainda a pretensão de através do diploma regular o acesso ao conhecimento tradicional associado a recursos genéticos, que seja relevante para a conservação da diversidade biológica, a integridade dos recursos naturais, a utilização dos seus componentes e a repartição justa e equitativa dos benefícios derivados da exploração de componentes dos recursos genéticos e do conhecimento tradicional associado.

No seu papel como autoridade nacional em matéria de acesso e artilha de benefícios provenientes de recursos genéticos, o Ministro para a Coordenação da Acção Ambiental tem, dentre as suas funções, as tarefas descritas no número 1 do artigo 5, sendo de sublinhar, no âmbito do nosso trabalho, as seguintes responsabilidades:

a) Conceder autorização para remessa de amostras de componente de recursos genéticos e de conhecimento tradicional associado para instituição nacional, pública ou privada, ou para instituição sediada no exterior; e

b) Celebrar ou homologar os contratos de utilização dos recursos genéticos e de repartição de benefícios, bem como dos termos de transferência de material;

No mesmo documento também encontramos as atribuições conferidas à autoridade nacional de competência para criação, manutenção e divulgação de bases de dados para o registo de informações sobre o conhecimento tradicional associado, conforme disposto na alínea b), número 2 do mesmo artigo 5.

Na interpretação por nós feita ao dispositivo legal criado para regulamentar o acesso e partilha de benefícios provenientes de recursos genéticos e conhecimento tradicional associado, não encontramos indícios de que o legislador tenha avançado na definição de mecanismos práticos para que o cidadão moçambicano e/ou às comunidades locais para legitimar o seu conhecimento legalmente.

Apesar de constar como parte das responsabilidades tanto do Ministro responsável por esta área e bem como do grupo interinstitucional de Gestão de Recursos Genéticos, ainda não houve acções no sentido de promover no seio das comunidades a importância da protecção deste conhecimento tradicional associado ou de criação da prevista base de dados em que seriam catalogados e conservados estes dados.

A nosso ver é importante que se incorpore neste dispositivo legal, uma definição dos mecanismos ao dispor das comunidades locais para legitimar o seu conhecimento legalmente, abrindo espaço para que as comunidades possam ter um papel activo na protecção dos seus conhecimentos tradicionais.

Estes recursos vegetais que pretendemos proteger e aproveitar científica e economicamente, localizam-se nas zonas rurais, onde a população é muitas vezes não é escolarizada o que dificulta o entendimento dos mecanismos e diplomas legais que tem sido "colocados" ao seu dispor. São também de bastante importância a nosso ver, as acções de divulgação que estão previstas em alguns dispositivos legais em vigor no nosso país e que ainda não estão a ser implementadas pelas instituições competentes.

Urge neste sentido, a adopção de medidas que sejam enquadradas à nossa realidade, pois o conhecimento das comunidades sobre os seus recursos vegetais é um grande activo por explorar no nosso País e pode abrir as portas para um novo capítulo na indústria nacional, com o aproveitamento dos benefícios para a saúde pública nacional e dos benefícios económicos que o potencial dos recursos vegetais nacionais pode criar.

O legislador moçambicano tem neste momento como um desafio, o dever de tomar medidas tendo em vista regulamentar melhor o acesso aos recursos genéticos que a sua biodiversidade oferece. Este dever, advém do seu papel de garante da soberania e do dever patriótico de potenciar o desenvolvimento do país.

Acreditamos que nesta série de artigos muito terá ficado por discutir, visto que este tema pode ser ainda abordado em diversas perspectivas. Esperamos no entanto, ter cumprido com o nosso anseio inicial que foi o de, humildemente, apelar a quem de direito e aos potenciais interessados no geral para uma maior promoção, divulgação, estudo e regulamentação desta matéria do acesso, aproveitamento e protecção dos recursos vegetais.

Assim sendo, deixamos ficar a promessa de noutra oportunidade continuarmos a dar os nossos comentários, abordando as perspectivas e os diplomas que não tendo sido incluídas nestas primeira série também merecem alguma atenção no âmbito desta matéria.



Mecanismos Extrajudiciais de Resolução de Conflitos na Área do Comercial



Ermelinda Gisela Manhiça
Jurista

emanhica@salcaldeira.com

Com a aprovação da Lei de Arbitragem, Conciliação e Mediação, Lei n.º 11/99, de 8 de Julho (adiante, “Lei de Arbitragem”) em 1999, criou-se a base para o melhor desenvolvimento dos mecanismos extrajudiciais de resolução dos conflitos como um meio alternativo. Este artigo pretende abordar os três métodos de resolução de conflitos extrajudiciais fixados na Lei de Arbitragem, Mediação e Conciliação.

A Arbitragem é um processo em que ambas as partes enunciam os pontos fundamentais das suas alegações e defesas perante um árbitro ou tribunal arbitral, que decide a questão de forma definitiva e vinculativa. A Conciliação é um mecanismo de facilitação da comunicação e do relacionamento entre as partes como uma forma de se chegar a um acordo. Enquanto a Mediação implica que uma terceira parte imparcial e independente, com experiência na área de resolução de conflitos, assista as partes a chegarem a uma solução satisfatória. Ou seja, a diferença essencial entre a Conciliação e a Mediação reside no facto de, na conciliação, o conciliador apenas se dedicar à facilitação da comunicação entre as partes, enquanto na Mediação o mediador tem autoridade para fazer sugestões às partes.

Um dos pontos que difere a arbitragem dos outros dois mecanismos acima mencionados é o facto de ter um regime mais semelhante ao do tribunal judicial. Porém, tem a vantagem das partes poderem escolher livremente as regras do processo a seguir pelo tribunal, o local da arbitragem, os árbitros, a língua a usar, entre outros aspectos. A possível limitação deste mecanismo é o facto de o uso do mesmo estar sujeito a um acordo entre as partes por escrito, isto é, sem tal acordo as partes não poderão fazer uso deste mecanismo, devendo usar os mecanismos judiciais.

Na maioria dos casos, a arbitragem inicia-se voluntariamente pelo demandante (o autor da acção) na data em que o pedido de sujeição é recebido pelo demandado (pessoa contra a qual se intenta uma acção em juízo). O processo envolve a designação de um ou de vários árbitros, dependendo do acordado entre as partes. As provas podem ser produzidas perante o tribunal arbitral quando as mesmas sejam admitidas nos termos da Lei do Processo Civil. O árbitro deve conceder ambas as partes a oportunidade de serem ouvidas. Depois de produzida toda a prova, o árbitro deve proferir uma sentença arbitral escrita. A sentença não é susceptível de recurso, sendo vinculativa para as partes, devendo ser cumprida por estas nos exactos termos aí definidos.

No caso da Conciliação e da Mediação o pedido é feito pelas partes em conjunto ou separadamente, a um mediador, conciliador ou a um organismo institucionalizado da sua escolha. Uma vez nomeado o Mediador ou o Conciliador, as partes são notificadas e as audiências são realizadas com base nos factos em causa e pontos relevantes em disputa. A conclusão do processo depende da redacção e assinatura da acta de conciliação e mediação que deve conter o acordo (com especificação expressa) firmado entre as partes e os direitos e obrigações acordados pelas partes. A referida acta, quando apresen-

tada tem a mesma força que uma sentença arbitral.

Como um dos incentivos ao uso dos mecanismos extrajudiciais, podemos referir que, nos termos da lei, todo o procedimento deve ser extremamente confidencial e, nenhuma das questões aí debatidas tem valor probatório em qualquer tribunal, nem tal matéria pode ser utilizada em processos judiciais. No entanto, uma das limitantes que tem sido apontado é que, algumas vezes o mediador ou conciliador na tentativa de chegar a uma solução pode ser mal interpretado pelas partes, como estando a favorecer uma das partes em detrimento da outra.

Nos termos da Lei de Arbitragem os meios alternativos de resolução de conflitos são estabelecidos na base dos seguintes princípios: a) Liberdade, que significa que as partes têm autonomia para escolher e adoptar esses mecanismos alternativos; b) a Flexibilidade nos procedimentos, ou seja, tornar esses mecanismos simplificados e informais; c) Privacidade, que implica que há confidencialidade dos procedimentos e para os intervenientes; d) Idoneidade, que exige imparcialidade e independência para o desempenho das funções do árbitro, conciliador ou mediador; e) Celeridade, que consiste na dinâmica e rapidez na resolução do conflito; f) Igualdade, que implica tratamento igual entre as partes e que a cada um deve ser dado as mesmas condições e oportunidades a fim de fazer valer os seus direitos; g) Audiência, que consiste na oralidade típica de meios alternativos; e, h) Sistema acusatório, que garante que ambas as partes devem ser ouvidas, oralmente ou por escrito, antes da decisão final ser proferida.

Julgamos ser importante e vantajoso considerar a Conciliação, a Mediação e ou a Arbitragem como primeiro meio para resolução de conflitos o que, por outro lado, ajudaria igualmente no descongestionamento dos nossos tribunais judiciais. Atendendo que a escolha por tais mecanismos deve ser voluntária, é aconselhável que se faça no momento das diferentes contrata-

“Julgamos ser importante e vantajoso considerar a Conciliação, a Mediação e ou a Arbitragem como primeiro meio para resolução de conflitos o que, por outro lado, ajudaria igualmente no descongestionamento dos nossos tribunais judiciais”

ções/negociações e não que se espere a ocorrência de um conflito para se decidir. A prática tem mostrado que, em presença do conflito fica mais difícil obter consenso na escolha dos mecanismos extrajudiciais.

Os meios alternativos de resolução de conflitos estão a tornar-se a forma mais favorável para a resolução de disputas por causa da celeridade e sucesso alcançados. Esperamos ver cada vez mais resultados positivos a medida que o tempo for passando e que mais pessoas passem a usar estas alternativas.





José Durão Gama
Jurista

jgama@salcaldeira.com

Na dinâmica das relações jurídico-comerciais é comum a celebração de contratos de trespasse do estabelecimento comercial, entendido como transmissão definitiva do estabelecimento comercial. Procurámos neste artigo elucidar algumas das principais implicações que decorrem deste tipo de negócio jurídico, com particular enfoque no âmbito do Direito Comercial e do Direito do Trabalho.

Antes de mais, mostra-se pertinente apresentar a noção de “Estabelecimento Comercial”, expressão polissémica, cujos sentidos e significados dependem do contexto em que a mesma se encontra inserida. Neste contexto, e em termos amplos, o estabelecimento comercial corresponde a organização do empresário comercial, ou seja, o conjunto de elementos de diversa espécie, reunidos pelo empresário para através dele exercer a sua actividade comercial, de produção ou circulação de bens ou prestação de serviços.

Farão parte do estabelecimento comercial, a clientela; o aviamento; os elementos corpóreos, como as mercadorias, máquinas, instalações, entre outros; e os elementos incorpóreos, como direitos e deveres resultantes de contratos de arrendamento, contratos de trabalho, contratos de fornecimento, direi-

“O adquirente do estabelecimento comercial torna-se solidariamente responsável pelas obrigações no âmbito laboral do transmitente, vencidas no último ano de actividade anterior à transmissão, mesmo perante os trabalhadores cujos contratos já tenham cessado à data da transmissão.”

tos de propriedade industrial, obrigações fiscais, dívidas, entre outros.

Em termos restritos, o estabelecimento comercial equivale a “unidade técnica correspondente a cada um dos locais onde se exerce a actividade comercial”, por exemplo, uma loja, o estabelecimento principal, sucursal, agência, delegação entre outros.

O nosso Direito não adopta uma noção única de estabelecimento comercial. Contudo, o Código Comercial aprovado pelo Decreto-Lei n.º 2/2005 de 27 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 2/2009, de 24 de Abril (adiante, “C.Com”), no seu artigo 69 estipula que a lei comercial protege o estabelecimento comercial como unidade dos elementos constitutivos da actividade comercial representados pelo capital e trabalho, valorizados pela organização, a fim de que o empresário comercial possa exercer, com eficiência a sua

actividade.

Como meios de disposição do estabelecimento comercial, o n.º 1 do artigo 71 do C.Com, prevê, o contrato de locação, usufruto e o trespasse. Sendo que para este último, a lei condiciona a licitude do negócio, à existência de bens suficientes para garantir o cumprimento das obrigações do estabelecimento em causa, ou à prévia autorização dos credores. Assim sendo, não será lícito o trespasse de um estabelecimento em que os bens do mesmo não sejam capazes de garantir o cumprimento das suas dívidas, e os credores não tenham previamente autorizado.

O instrumento que tenha como objecto o trespasse do estabelecimento comercial deve revestir a forma escrita e especificar os elementos que integram o estabelecimento, sendo exigida escritura pública, sempre que envolver algum bem imóvel.

É de realçar que com o trespasse do estabelecimento, mesmo que transmitindo-se os direitos de propriedade industrial, como os relativos a marcas e patentes, não se transmite automaticamente a firma/nome comercial do empresário comercial. Para que haja esta transmissão é necessário que haja autorização do titular.

Uma das particulares implicações da transmissão do estabelecimento, conforme a Lei do Trabalho, Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (adiante, “LT”), é a faculdade conferida ao trabalhador de poder transitar ou não para o novo empregador/adquirente do estabelecimento, dependendo das circunstâncias, prevista na lei.

O adquirente do estabelecimento comercial torna-se solidariamente responsável pelas obrigações no âmbito laboral do transmitente, vencidas no último ano de actividade anterior à transmissão, mesmo perante os trabalhadores cujos contratos já tenham cessado à data da transmissão. A lei impõe ainda o dever de informação e de consulta aos sindicatos sobre a data e os fundamentos da transmissão de estabelecimento, nos termos do artigo 77 da LT.

Na falta de estipulação contratual em contrário, o novo adquirente será responsável pelas obrigações do estabelecimento comercial mesmo que assumidas antes da celebração do negócio. Por exemplo, se o estabelecimento antes do negócio era devedor da segurança social, do fisco ou de um qualquer credor, o novo adquirente passa a responder por tais obrigações.

Um outro aspecto a ter em conta é a clientela. O nosso legislador como forma de expressamente proteger a clientela enquanto elemento do estabelecimento comercial, estipulou no artigo 76 do C.Com. a proibição do transmitente, por um período de cinco anos contados da data do negócio, se estabelecer na área de influência e no mesmo ramo de actividade que desempenhava aquando da efectivação do negócio, excepto se o outro contraente, na forma usada no contrato der o seu consentimento. A violação dessa estipulação torna o transmitente responsável pelos danos causados.

Não obstante a relevância dos valores que o legislador quis acautelar, como por exemplo, a lealdade e boa-fé nas relações comerciais, neste ponto ficam algumas dúvidas sobre a aplicação do conceito de área de influência e adicionalmente, a articulação com a necessidade de promover uma maior concorrência.

Como estes, outros pontos relevantes podem-se levantar, que na resolução de situações concretas apelarão aos critérios de razoabilidade e boa-fé não ficando isentos das influências ditas pelo contexto socioeconómico envolvente.



O Acordo Revogatório como Forma de Cessação do Contrato de Trabalho



Xiluva da Costa
Jurista

xcosta@salcaldeira.com

Como resulta do n.º 1 do artigo 124º da Lei do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 23/2007, de 01 de Agosto (de agora em diante, a "LT"), o contrato de trabalho pode cessar por uma das seguintes formas: caducidade, acordo revogatório, denúncia e rescisão.

Chamamos a atenção para o facto de as formas de cessação do contrato serem apenas as previstas na lei, tendo em conta a *imperatividade*

de absoluta de que, em regra, goza a matéria relativa à cessação do contrato de trabalho.

Para efeitos do presente artigo vamos tratar apenas do acordo revogatório, cujo regime consta do artigo 126º da LT.

O nosso principal objectivo é dar a conhecer aos leitores como se processa o acordo revogatório, como deve ser feito e os aspectos que não devem deixar de constar do mesmo.

Preliminarmente, podemos dizer que o acordo revogatório, mais não é do que a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes; por outras palavras, o contrato cessa por vontade de ambas as partes.

Podemos dizer que vigora aqui o princípio da autonomia da vontade. Quer isto dizer que do mesmo modo que as partes têm liberdade de celebração do contrato, têm igualmente liberdade de o fazer cessar sem terem que apresentar qualquer justificação.

Segundo o n.º 1 do artigo 126º da LT, o acordo revogatório deve ser celebrado por escrito e assinado por ambas as partes. Significa que assim como o contrato de trabalho deve ser celebrado por escrito (al. h) do n.º 1, artigo 38º da LT), também o acordo revogatório está sujeito à forma escrita. Isto tudo para dizer que não vigora neste caso, o princípio do consensualismo (liberdade de forma) previsto no artigo 219º do Código Civil, segundo o qual a validade de um negócio não depende da observância de uma forma especial, a não ser que a lei o exija (como é o caso aqui mencionado). A inobservância da forma escrita implicará a nulidade do acordo revogatório, nos termos gerais do artigo 220º do Código Civil.

Por outro lado, a lei exige também que no acordo constem a data da celebração do mesmo, bem como, o início de produção de efeitos (n.º 1 do artigo 126º da LT).

O trabalhador é livre de enviar uma cópia do acordo de cessação ao órgão sindical da entidade empregadora ou ao órgão da administração para apreciação (n.º 2 do artigo 126º da LT), antes ou mesmo depois da celebração do acordo revogatório (caso decida fazê-lo após a assinatura, terá que ser necessariamente dentro dos sete dias previstos na lei, o n.º 3 do artigo

126º da LT). Estes, se entenderem, podem aconselhar o trabalhador a fazer cessar os efeitos do acordo revogatório. Significa

" o acordo revogatório é, de todas as formas de cessação de contrato de trabalho a mais consentânea com a vontade das partes, pois ambas as partes envolvidas acordam que o melhor a fazer é terminar o contrato de trabalho que as vincula"

que o trabalhador tem direito ao arrependimento da decisão de terminar com a relação laboral. Este direito é uma solução de grande valia para o trabalhador pois permite a repristinação de um negócio já extinto.

O direito de arrependimento resulta do n.º 3 do artigo 126º da LT. Segundo esta norma, o trabalhador pode fazer cessar os efeitos do acordo mediante comunicação escrita ao empregador, no prazo não superior a sete dias. Significa isto que é lícito ao trabalhador arrepender-se de ter assinado o acordo revogatório. Trata-se de uma protecção especial ao trabalhador resultante da sua subordinação jurídica/económica à entidade empregadora (isto é, subordinação jurídica pelo facto de o trabalhador prestar a sua actividade sob autoridade e direcção da entidade empregadora e subordinação económica pelo facto do trabalhador depender do salário do empregador). Esta protecção ao trabalhador deriva do facto daquele ser considerado a parte mais fraca da relação laboral. No entanto, em caso de arrependimento, o trabalhador fica obrigado a devolver o valor que tiver recebido a título de compensação (n.º 3, artigo 126º, *in fine* da LT).

Pelo exposto podemos concluir que o acordo revogatório é, de todas as formas de cessação de contrato de trabalho a mais consentânea com a vontade das partes, pois ambas as partes envolvidas acordam que o melhor a fazer é terminar o contrato de trabalho que as vincula.

Entendemos assim que o acordo revogatório deve ser a forma privilegiada para a cessação do contrato de trabalho, em primeiro lugar, porque reduz a probabilidade de existência de conflitos derivados da cessação do contrato de trabalho e em segundo lugar, porque as outras formas de cessação do contrato de trabalho são morosas, nomeadamente, o despedimento que não oferece uma solução equilibrada entre as partes e normalmente culmina em litígio judicial: a decisão judicial leva anos e resulta sempre em prejuízo de uma das partes.



Decreto Presidencial nº 7/2011 de 26 de Julho de 2011

Cria a Comissão Interministerial de Biocombustíveis, abreviadamente designado CIB

Resolução nº 1/2011 de 24 de Agosto de 2011

Aprova o Regulamento Interno do Conselho Superior da Magistratura Judicial Administrativa

Aviso n. 5. GBM.2011

Estabelece normas operacionais para abertura de contas de

residentes em moeda estrangeira

Diploma Ministerial nº 204.2011

Actualiza as taxas a cobrar pela emissão, alteração e renovação de alvarás dos empreiteiros de construção civil

Diploma Ministerial nº 204.2011

Aprova o Regulamento de Exploração dos Portos de Pesca de Moçambique



Novas Taxas a Pagar em Diversos Sectores e Serviços

Informação sobre taxas a cobrar pela emissão, alteração e renovação de alvarás para construção civil

O Diploma Ministerial nº 204/2011, de 18 de Agosto, actualiza as taxas a cobrar pela emissão, alteração e renovação de alvarás dos empreiteiros de construção civil, revogando deste modo, o Diploma Ministerial nº 101/2005 de 18 de Maio de 2005.

O Despacho de 18 de Agosto de 2011 fixa a taxa a cobrar pela inscrição, emissão e renovação da licença do construtor civil e da unidade de construção civil.

Tabela anexa ao Diploma que fixa a taxa a cobrar pela emissão, alteração e renovação de alvarás dos empreiteiros de Construção Civil

Classe	Valor por classe (Mt)	Taxa a cobrar pela emissão do alvará	Valor a cobrar pela emissão do alvará (Mt)
1ª	Até 2 000 000	0,001	2 000,00
2ª	Até 3 400 000	0,0008	2 720,00
3ª	Até 10 000 000	0,00032	3 200,00
4ª	Até 20 000 000	0,00030	6 000,00
5ª	Até 60 000 000	0,00020	12 000,00
6ª	Até 200 000 000	0,00012	24 000,00
7ª	Acima de 200 000 000	0,00018	36 000,00

Tabela anexa ao Despacho que fixa a taxa a cobrar pela inscrição, emissão e renovação da licença do construtor civil e da unidade de construção civil

Valor da obra (Mt)	Taxa a cobrar pela inscrição, emissão e renovação da licença	Valor a cobrar pela inscrição, emissão e renovação da licença (Mt)
Até 1 500 000	0,000925	1 390,00

Maputo, 16 de Setembro de 2011

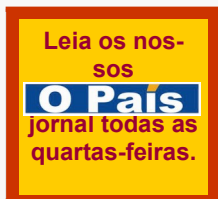
Obrigações Declarativas e Contributivas - Calendário Fiscal 2011

Outubro



Raimundo Nefulane
Consultor Financeiro

mefulane@salcaldeira.com



- INSS 10** → Entrega das contribuições para segurança social referente ao mês de Setembro.
- IRPS 20** → Entrega do Imposto retido na fonte durante o Mês de Setembro.
- IRPC 20** → Entrega do imposto retido durante o mês de Setembro.
- 31** → Entrega da 3ª Prestação (e última) do Pagamento Especial por Conta.
- IVA 31** → Entrega da Declaração periódica referente ao mês de Setembro acompanhada do respectivo meio de pagamento (caso aplicável).

